

Lavoro a termine e in somministrazione - Novità del DL 87/2018 convertito (decreto "dignità") - Causale

A seguito delle modifiche introdotte dal DL **87/2018**, la mancata indicazione della causale rende nullo il contratto di somministrazione a termine di durata superiore a 12 mesi.

L'imprenditore-utilizzatore che intende avvalersi, per un periodo determinato, di prestatori di lavoro assunti con contratto di somministrazione deve indicare nel contratto le motivazioni che ne giustificano la temporaneità (Cass. n. **2024/2019** e Cass. n. **197/2019**).

Non è possibile per l'utilizzatore riservarsi di provare la sussistenza dei motivi tecnico-produttivi in un secondo momento o nel corso del giudizio instaurato dal lavoratore.

È poi illegittimo indicare le causali in modo generico o poco chiaro.

La causale deve essere specifica, riferirsi a elementi fattuali suscettibili di idoneo riscontro ed evidenziare il collegamento tra la previsione astratta e la situazione concreta.

Non è consentito riprendere testualmente la dicitura prevista dalla legge e affermarne la sussistenza o servirsi di affermazioni tautologiche.

Inoltre, le ragioni tecnico-produttive o organizzative devono essere attinenti alla natura delle mansioni assegnate al lavoratore; anche questa verifica è rimessa a un accertamento concreto ad opera del giudice.

Consiglio di Stato: DURC e rispetto dei requisiti formali

Con **sentenza n. 2313 del 9 aprile 2019**, il Consiglio di Stato, confermando la decisione del TAR, ha ritenuto legittima l'esclusione da una gara di una impresa che si era visto negare il DURC per alcune incongruenze del tutto marginali.

Secondo il Consiglio di Stato la ragione ostativa al rilascio può essere rinvenuta *"anche nel solo mancato adempimento degli obblighi di presentazione delle denunce periodiche perché tale inadempimento di per sé, integra violazione contributiva grave, a prescindere dal fatto che, in conseguenza della mancata presentazione delle denunce, sia stato omesso il versamento di contributi"* pur se molto bassi, inferiori alla soglia di "rilevanza" fissata dalla legge.

Nel caso di specie una azienda, con oltre duemila dipendenti, si era visto negare il DURC (e, conseguentemente, non aveva potuto partecipare ad una gara di appalto) in quanto non era stato inserito il codice fiscale del figlio di una dipendente con la conseguente scoperta contributiva di circa 330 euro.

Certificato di agibilità - Chiarimenti Inps

Con il **messaggio 19 aprile 2019, n. 1612**, l'Inps fornisce chiarimenti, in seguito alle novità introdotte dalla legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), riguardo agli obblighi posti in capo alle imprese che impiegano lavoratori dello spettacolo con riferimento al certificato di agibilità. L'Istituto evidenzia quali sono i nuovi casi di esonero dall'obbligo di richiedere il certificato e quali invece le fattispecie ricorrendo le quali committente e ospitante possono incorrere in sanzione.

Le imprese che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo o di collaborazione rese da soggetti appartenenti alle categorie dal n. 1 al n. 14 dell'articolo 3 del D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947, sono sempre obbligate a richiedere il certificato di agibilità a prescindere dalla durata temporale della prestazione.

L'obbligo di richiedere **il certificato in parola grava sempre in capo al committente** che effettivamente contrattualizza il rapporto di lavoro con gli artisti e tecnici. Nel caso in cui il committente non coincida con l'impresa/ente presso cui i lavoratori agiscono, **permane comunque l'onere di richiedere copia del certificato e custodirlo.**

In caso contrario è prevista **la sanzione amministrativa di 129 euro per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore**, proprio al soggetto che ospita il lavoratore dello spettacolo sia nel caso in cui detto soggetto coincida con il committente sia nel caso sia estraneo al rapporto di lavoro.

Per le imprese di cui all'articolo 6 del D.Lgs. C.P.S. n. 708/1947 è cessato l'obbligo della richiesta del certificato di agibilità quando le medesime impiegano soggetti con i quali intrattengono rapporti di lavoro subordinato.

L'Istituto ricorda inoltre che è stata abrogata la disposizione, che prevedeva, ai fini del rilascio del certificato di agibilità, la produzione di idonea garanzia per le imprese inadempienti e per le imprese di nuova costituzione.

STUDIO ANSELM